Une procédure disciplinaire empêche-t-elle le paiement du solde de tout compte ?

Réponse courte

Une procédure disciplinaire en cours n'empêche pas le paiement du solde de tout compte au Luxembourg. À la fin du contrat de travail, l'employeur est tenu de verser les sommes dues : salaire, congés payés non pris, indemnité de départ le cas échéant. Seul le licenciement pour **faute grave** (art. L.124-10) prive le salarié de l'**indemnité de départ** (art. L.124-7) et du préavis. Les autres éléments de rémunération (salaire acquis, congés, heures supplémentaires) restent dus même en cas de faute grave. L'employeur ne peut pas **retenir** le paiement des sommes acquises au motif d'une procédure disciplinaire, sauf compensation légale autorisée.

Définition

Le **solde de tout compte** est l'ensemble des sommes dues au salarié à la fin du contrat de travail : dernier salaire, indemnité compensatrice de congés payés, prorata du 13e mois, indemnité de départ, heures supplémentaires. La procédure disciplinaire peut affecter certaines composantes (indemnité de départ, préavis) mais pas les sommes **effectivement acquises**.

Questions fréquentes

Ai-je droit à mes congés payés non pris même en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité compensatrice de congés payés est due même en cas de licenciement pour faute grave. Les congés acquis et non pris donnent droit à un paiement indépendamment de la qualification du motif de rupture.

Mon employeur peut-il retenir mon solde de tout compte à cause d'une procédure disciplinaire au Luxembourg ?

Non, l'employeur doit verser les sommes acquises (salaire, congés payés, heures supplémentaires) même en cas de procédure disciplinaire en cours. Seule la qualification en faute grave prive le salarié de l'indemnité de départ et du préavis.

Quand l'employeur doit-il verser le solde de tout compte au Luxembourg ?

Le solde doit être versé dans les meilleurs délais après la fin du contrat, sans être conditionné à l'issue d'une procédure disciplinaire. Le certificat de travail doit également être remis au salarié à cette occasion.

Un licenciement pour faute grave prive-t-il de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

Oui, selon l'article L.124-10, §1, le salarié licencié pour faute grave perd son indemnité de départ prévue à l'article L.124-7. Il perd également l'indemnité compensatrice de préavis.

Conditions d’exercice

Seule la faute grave prive le salarié de son indemnité de départ et de son préavis ; le reste du solde lui reste dû quoi qu'il arrive.

 © 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Composante	Licenciement avec préavis	Licenciement pour faute grave
Dernier salaire	Dû	Dû
Congés payés non pris	Indemnité compensatrice due	Indemnité compensatrice due
Indemnité de préavis	Due (2 à 6 mois)	Non due
Indemnité de départ	Due selon ancienneté (art. L.124-7)	Non due (art. L.124-10, §1)
13e mois / primes	Prorata dû selon contrat/convention	Prorata dû selon contrat/convention

Modalités pratiques

Retenir le solde pour faire pression sur un salarié en cours de contentieux est un réflexe risqué : la condamnation devant le tribunal du travail est quasi automatique.

Étape	Détail
Calcul du solde	Lister toutes les composantes dues au salarié
Impact de la faute grave	Retirer l'indemnité de départ et le préavis si faute grave
Congés payés	Calculer l'indemnité compensatrice pour les jours non pris
Certificat de travail	Remettre le certificat de travail au salarié
Délai de paiement	Verser le solde dans les meilleurs délais après la fin du contrat

Pratiques et recommandations

Verser le solde de tout compte dans les meilleurs délais après la fin du contrat, sans le conditionner à l'issue de la procédure disciplinaire.

Distinguer clairement les sommes acquises (salaire, congés) des sommes conditionnelles (indemnité de départ, préavis).

Calculer précisément l'impact du licenciement pour faute grave sur les composantes du solde.

Remettre le certificat de travail au salarié indépendamment de la procédure disciplinaire.

Documenter le calcul du solde pour justifier les montants en cas de contestation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. L.124-10, §1 du Code du travail	Perte de l'indemnité de départ en cas de faute grave
Art. L.124-3 du Code du travail	Durée des préavis de licenciement
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis

Le non-paiement du solde de tout compte expose l'employeur à des poursuites devant le tribunal du travail. Les sommes acquises (salaire, congés payés) sont dues même en cas de licenciement pour faute grave.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.